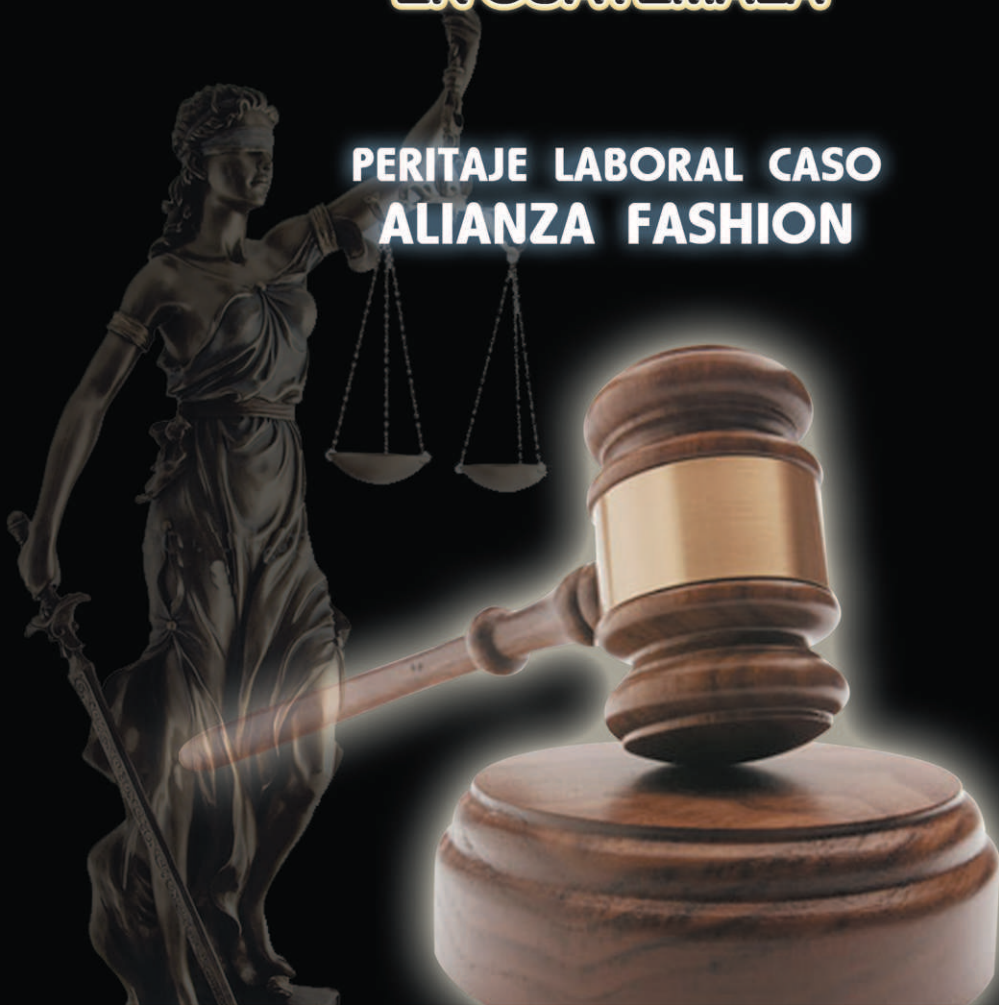


"CASO EMBLEMÁTICO DE LA CULTURA DE IMPUNIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA"

PERITAJE LABORAL CASO
ALIANZA FASHION



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE





"CASO EMBLEMÁTICO DE LA CULTURA DE IMPUNIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA"

**Informe final sobre peritaje laboral:
Caso Alianza Fashion**

CEADEL, Chimaltenango, Guatemala

Octubre, 2011

TABLA DE CONTENIDO

Presentación.....	3
Introducción.....	4
I. Punto de partida: libertad sindical y política de desarrollo.....	5
II. La libertad sindical en Guatemala.....	8
III. La organización de trabajadores.....	12
3.1 Ámbito político social.....	13
3.2 Ámbito institucional.....	17
IV. Planteamiento del conflicto.....	18
V. Integración del tribunal de conciliación.....	21
VI. Actos de discriminación antisindical.....	24
6.1 Marco institucional de referencia.....	24
6.2 Despidos antisindicales.....	32
6.3 Represalias en el empleo.....	39
El gerente del seguro social:.....	39
Los inspectores de trabajo:.....	40
6.4 Represalias en contra de los defensores de derechos humanos.....	41
6.5 Rendición de cuentas (responsabilización).....	42
6.6 Verificación voluntaria de códigos de conducta empresarial.....	45
Conclusiones.....	45
Referencias.....	47

Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local -CEADEL-

Lic. José Gabriel Zelada Ortiz
Director

Lic. Alejandro Argueta
Consultor

Equipos de trabajo que apoyan la sistematización, denuncia, litigio y capacidad de trabajadores y trabajadoras:

1. "Acceso a la Justicia Laboral para la Mujer, un Derecho Humano".
Apoyado por USAID y Pact.

2. "Derechos Humanos y Laborales, un Reto en la Maquila y la Agroindustria de Exportación".
Apoyado por ICCO-KERKINACTIE.

3. "Todas y Todos Trabajamos".
Apoyado por USDOL y CRS.

Publicidad & Diseño Gómez Diagramación e impresión.

Este informe sobre peritaje laboral: caso Alianza Fashion fue realizado por el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local CEADEL, con el apoyo de la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y Pact.

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de Pact ni de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local CEADEL
Parcela 182 Colonia El Esfuerzo Zona 1, Chimaltenango, Guatemala, C.A.
Tels. (502) 7873 9590 y (502) 4147 6985
Correos electrónicos: direccion@ceadel.org.gt - jgzo57@yahoo.com
coordinacionceadel@yahoo.es
Web: ceadel.org.gt



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



PRESENTACIÓN

Las relaciones laborales entre trabajadores/as y patronos se agudizan en la medida que las condiciones de explotación se vuelven una práctica cotidiana que sumergen al trabajador en condiciones de mayor pobreza y miseria. ¿Será esta una práctica generalizada del sector patronal?, no de todos, pero la mayoría desarrolla sus procesos productivos impulsados por una cultura de explotación.

Esta explotación se acentúa, con el hecho de los entes gubernamentales encargados de la protección a los trabajadores, no cumplen con su función ya sea por la comodidad de hacer relativamente nada o por practicar actos de corrupción.

En el presente documento, CEADEL demuestra la fragilidad institucional que ha contribuido a que esté ausente la Justicia Laboral, propiciando la discriminación sindical, la retención y apropiación de las cuotas para el Seguro Social contribuyendo a la complicidad en este caso, autoridades del Organismo Judicial, El Ministerio de Trabajo, el Seguro Social con la corresponsabilidad de las marcas que han contratado a la empresa Alianza Fashion o Modas Alianza. Haciendo caso omiso de la legislación interna, Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala y el TLC.

Por lo tanto, este caso constituye un esfuerzo de sistematización, que demuestra como el Estado guatemalteco se burla de su mismo andamiaje legal, sin que se le sancione y obligue a encontrar la ruta correcta que permita la democratización del empleo y el Acceso a la Justicia Laboral.

INTRODUCCIÓN

Este documento contiene el informe sobre peritaje laboral del caso Alianza Fashion. El objeto es realizar una sistematización sobre la gestión institucional del ejercicio del derecho fundamental de libertad de asociación y negociación colectiva por parte de un grupo de trabajadores de esta empresa durante el 2010.

El peritaje de desempeño institucional comprende, principalmente, los procedimientos judiciales -en primera y segunda instancia- dentro del proceso colectivo planteado por la organización de trabajadores.

Tiene especial relevancia el análisis sobre actos concretos de discriminación antisindical realizados por medio de despidos arbitrarios en represalia por parte del patrono y tolerados por las autoridades judiciales mediante acciones y omisiones que hacen ineficaz los mecanismos de protección vigentes en las leyes laborales.

I. Punto de partida: Libertad Sindical y Política de Desarrollo.

Cualquier persona que vive de su trabajo tiene el anhelo de este le permita la oportunidad de una vida digna. Desde el punto de vista del ejercicio de la ciudadanía, desde la perspectiva muy particular del trabajador, ese anhelo se concreta en la realización de los derechos económicos y sociales los cuales existen en forma de garantías mínimas. El Estado asegura la existencia de esos derechos (artículo 106 de la Constitución Política) como derechos mínimos y promueve su superación por medio de la negociación colectiva en forma preferente a la fijación individual de dichas condiciones sociales en el ámbito laboral.

Esta necesidad social contrasta con la necesidad del capital de ser más productivo, competitivo y eficiente. En una sociedad democrática el Estado regula la exigencia económica del crecimiento y la productividad tomando como referente el principio de justicia social (artículo 118, Constitución Política). De esta forma es un principio político fundamental la existencia de una efectiva igualdad social en oportunidades y derechos, en este caso de carácter económico y social para los trabajadores frente al capital, es decir, frente al empresario o patrono.

La igualdad (artículo 4, Constitución Política) como principio jurídico y político implica, en materia económica relativa al trabajo, la libre participación de los trabajadores en la argumentación y el diseño de las políticas públicas sociales y económicas que definen, organizan y regulan el régimen laboral desde la perspectiva social y económica. El carácter democrático de la sociedad, en este ámbito, se traduce en la libertad de expresión y de acción de cada ciudadano trabajador para la realización de un trabajo decente.

Sin embargo, esa libertad individual no garantiza la efectividad de derechos económicos y sociales. Para esto es necesario que el trabajador actúe en forma colectiva, es decir, ejerciendo en forma efectiva el derecho fundamental de libertad de asociación, sindical y de negociación colectiva. La organización de trabajadores constituye el medio material para que éstos puedan participar en la libre argumentación y acción (de defensa de sus intereses) en el diseño y ejecución de políticas públicas que regulan su trabajo en el marco de la economía capitalista.

Un modelo democrático de organización del régimen laboral de un país asegura una mejor gobernabilidad y una mayor capacidad política de la sociedad para alcanzar metas de desarrollo social y humano. El ejercicio de la libertad sindical y de asociación constituye un requisito básico para alcanzar ese nivel de gobernabilidad democrática.

Los trabajadores no pueden negociar en forma individual sus condiciones de trabajo. La desigualdad económica que existe frente a su patrono se compensa con organización y acciones de negociación colectiva. El diálogo social que es inherente a esta práctica política garantiza la armonía entre dos sectores que plantean diferentes pretensiones económicas y sociales frente a las condiciones laborales.

El paradigma del trabajo decente de la Organización Internacional de Trabajo constituye un referente institucional para guiar la argumentación con relación a políticas y acciones sociales para la defensa de los derechos en el trabajo. El empleo productivo y bien remunerado, el acceso a la protección social, el respeto de derechos fundamentales, pueden alcanzarse si existe negociación colectiva y diálogo que produzca pactos sociales.

Las estrategias de desarrollo social y económico para ser exitosas requieren sostenibilidad institucional y gobernabilidad democrática. En el mundo del trabajo esto se refiere a dos aspectos fundamentales (CEPAL, 2010): I) la institucionalidad laboral y II) los pactos sociales laborales.

La institucionalidad laboral consiste en el conjunto de derechos (individuales y colectivos) vigentes en la sociedad, ya sea impuestos por el Estado como derechos mínimos de carácter jurídico o creados por los actores sociales (trabajadores y patronos) por medio de la negociación colectiva (pactos y convenios colectivos) y también por el conjunto de instituciones públicas con competencia para garantizar la efectividad de esa estructura jurídica.

La institucionalidad en su conjunto gobierna el mercado laboral. Esa gobernanza democrática o autoritaria es un elemento clave de la política económica y social del Estado. Desde su origen a mediados del siglo pasado (1947 para el caso de Guatemala), la institucionalidad laboral, referida al Código de Trabajo, ha sido rechazada por los empleadores bajo el argumento que sus instituciones, protectoras de los trabajadores, constituyen un obstáculo para el eficiente desempeño económico del mercado laboral.¹

Esa resistencia se incrementó y fortaleció con el auge de las políticas neoliberales que enfatizaron la rigidez de las instituciones laborales y promovieron su desregulación principalmente por medio del incumplimiento directo de la ley y la tolerancia de las instituciones públicas que omiten la sanción de esa conducta generando impunidad.

¹Una amplia exposición de esta concepción se encuentra en: Políticas Laborales en Centroamérica, ¿oportunidades o barreras para el desarrollo?, Centro de Investigaciones Económicas Nacionales –CIEN– Guatemala 2004. El estudio pretende describir y convencer de que las instituciones normativas laborales adoptadas en 1947 y consecuentemente desarrolladas a lo largo de varias décadas son una de las causas que determinan el bloqueo de las estrategias de desarrollo.

La evidencia inmediata del fracaso de estas políticas ha determinado que la CEPAL considere que existen suficientes elementos para poner en duda que la desregulación del mercado laboral produzca efectos económicos y sociales positivos –tal y como los postulados neoliberales proponían- y retoma el papel del Estado en la regulación del mercado laboral por medio de una institucionalidad fuerte que asegure la eficaz aplicación de la ley laboral para garantizar derechos en armonía con la eficiencia económica que el contexto de la globalización exige (CEPAL, 2010, p. 174).

Este replanteamiento del papel de la institucionalidad laboral se enfoca principalmente en la acción de negociación colectiva, es decir, para garantizar que la estructura normativa laboral esté en correspondencia con los retos de la economía se plantea la política de negociar con las organizaciones de trabajadores esos marcos normativos. En ese contexto la organización sindical o la simple organización de los trabajadores constituyen el instrumento material de la política desde una perspectiva democrática.

El cumplimiento de la ley se revela como el principal problema. Desde la perspectiva del estado de derecho se asume la existencia de instituciones públicas con competencia, capacidad y voluntad de hacer aplicar la ley. En general los códigos de trabajo de América Latina se caracterizan por un contenido normativo de adecuada protección a los derechos de los trabajadores pero con una amplia brecha entre el diseño legal y su efectiva aplicación (Carnes, 2009). El gobierno de Guatemala aceptó en forma expresa que el problema laboral consiste, más que en la configuración jurídica de las instituciones, en su efectiva aplicación.²

En un contexto de aguda debilidad institucional la implementación de políticas públicas de naturales económica y social para la gobernabilidad del mercado laboral impone la necesidad del cumplimiento de la ley para la efectividad de los derechos y en ese contexto el pacto social entre los principales actores es una condición ineludible.

Los pactos laborales son producto del ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva. Permiten ampliar la capacidad institucional del Estado y la gobernanza de la economía por medios democráticos. Su función es doble: dinamiza la economía y protege a los trabajadores. Se considera que su relevancia radica en tres aspectos (CEPAL, 2010, p. 261):

²Esto fue reconocido en el informe titulado “la dimensión laboral de Centro América y República Dominicana” del 2005 elaborado por el grupo de trabajo de los viceministros de economía y trabajo de estos países. El informe es conocido como: Libro Blanco.

- a) Están regulados por normas internacionales que confieren un carácter tripartito en su construcción ya que participan: empleadores, trabajadores y gobierno.
- b) Son pieza clave en la conciliación de los intereses de protección de los trabajadores con la agenda de productividad de las empresas.
- c) Fomentan la igualdad social (distribución equitativa del ingreso: mejores salarios y prestaciones) y la cohesión social (medio democrático para esa justa distribución)

El presupuesto material para su realización es nuevamente, la libre organización de los trabajadores. Pero la organización de los trabajadores es una expresión de la identidad del trabajador como sujeto en un sistema que genera desigualdad y también es una expresión de acción colectiva que en definitiva cuestiona el modelo económico hegemónico.

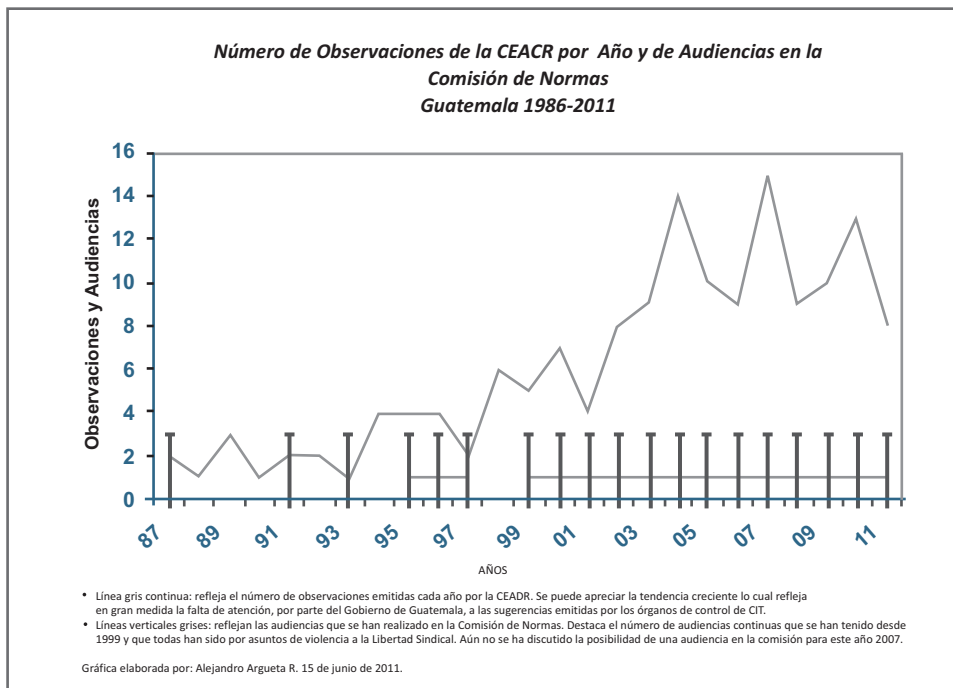
De esta manera la pregunta que orienta la sistematización del caso Alianza Fashion: ¿puede el sistema político asegurar el cumplimiento de las funciones de la libertad de asociación sindical? La respuesta tentativa es que no, por lo menos bajo el actual modelo de organización política y económica. La desigualdad que crea la dinámica política que protege el régimen económico impone la impotencia de las instituciones de hacer efectivo su propio fin: proteger a los trabajadores.

II. La Libertad Sindical en Guatemala

En 1998 la Organización Internacional del Trabajo -OIT- aprobó la declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Cuatro fueron los derechos fundamentales que con casi absoluto consenso los miembros de la organización reconocieron como derechos humanos fundamentales para guiar la gobernabilidad de la globalización: la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación de discriminación en el trabajo y el fomento de la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Diez años después nuevamente la OIT emite otra declaración reiterando el papel de estos derechos para lograr una globalización con justicia social.

Cada uno de estos derechos fundamentales se regula por dos convenios. En el caso de la libertad sindical esos convenios son el 87 y 98 de la OIT, ambos ratificados por Guatemala en 1952. Estos convenios se complementan con otros convenios como el 154 sobre negociación colectiva de la OIT, también ratificado por Guatemala, y por una amplia serie de legislación ordinaria y reglamentaria.

En correspondencia con lo expuesto anteriormente el problema radica, con mayor relevancia, en la aplicación de esa estructura normativa. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT lleva varios años, en forma continua, monitoreando la situación de la libertad sindical en Guatemala:



Esta gráfica revela dos variables las observaciones y los exámenes individuales en la Comisión de Normas. El sistema de control ordinario de la OIT, sobre cumplimiento de convenios, funciona de la siguiente manera:

- La Oficina Internacional del Trabajo recibe a finales de septiembre de cada año las memorias de los gobiernos con relación a los convenios que ha ratificado. También se reciben memorias enviadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Con esa información entre los meses de noviembre y enero del siguiente año la CEACR emite un informe público en donde dirige observaciones a los gobiernos para que, entre otras cosas, corrijan prácticas inadecuadas con relación a convenios determinados. De esta forma los gobiernos tienen la posibilidad de enmendar o redirigir su política laboral.

- c) En junio de cada año se establece la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y se examinan por lo menos 25 casos de gobiernos que hayan tenido observaciones y que por la gravedad de la situación amerite un examen particular y público en dicha conferencia que se realiza en Ginebra con la participación de las delegaciones tripartitas de los estados miembros.
- d) Como resultado de esa audiencia pública se emiten conclusiones que pueden ser apuntadas como un párrafo especial en el informe aprobado por toda la conferencia mundial y de ahí dar seguimiento a, acciones de supervisión más particulares.

En ese sistema Guatemala tiene un alto grado de observaciones anuales, pero lo más relevante, es que lleva más de diez años consecutivos de tener exámenes individuales por un solo tema: Libertad Sindical y Negociación Colectiva. A pesar del control continuo, es el único país en el mundo que por este tema ha tenido tal continuidad, las autoridades públicas, de más de tres gobiernos consecutivos, jamás han tomado acción efectiva y adecuada para cambiar el curso de violación a este derecho fundamental.

En junio de 2011 la Comisión de Normas declaró la *impunidad total* en Guatemala con relación a la protección del derecho fundamental de libertad sindical. La declaración, producto del examen continuo por 13 años sobre graves violaciones al derecho a la vida de los sindicalistas, a su libertad e integridad física y en general a un ambiente de conducta por parte de los empleadores de aguda discriminación antisindical tolerada por el Estado, refirió que la impunidad total se basaba en la lentitud de los juicios penales y laborales y en la falta de independencia de los jueces.

En este contexto resaltan tres características del régimen de impunidad y que servirán de referente para la sistematización del caso Alianza Fashion:

- a) La responsabilidad (en inglés conocida como accountability)
- b) La corrupción y
- c) La discriminación antisindical

La relación entre ambas características de la impunidad como elemento funcional del sistema o régimen económico guatemalteco se describe así:

Los procesos de inversión nacional y extranjera tienen preferencia para colocarse en Guatemala por diferentes razones, entre estas, posiblemente la fundamental el bajo valor de la fuerza de trabajo. Los empresarios encuentran costos bajos de

producción porque las leyes que establecen protecciones para los trabajadores simplemente no se cumplen. En esta forma se organiza un modelo de competitividad basado en la degradación social y económica de la fuerza de trabajo. Esa es la condición económica fundamental.

Para que esta evasión directa del cumplimiento de la ley laboral se produzca es necesario que los funcionarios y empleados públicos corrompan el acto administrativo de vigilar el cumplimiento efectivo de la ley. Esto es conceptualizado como corrupción definida en el contexto jurídico internacional (según convenios de la Organización de Estados Americanos y de las Naciones Unidas –ambas ratificadas por Guatemala).

La corrupción consiste en un acto por medio del cual un empleado o funcionario público actúa u omite el cumplimiento de su función pública para beneficio propio o de un tercero. En este caso las acciones u omisiones de los funcionarios públicos benefician a un tercer claramente determinado: los patronos o empresarios nacionales e internacionales. Sin corrupción no puede haber privilegio económico para la existencia de un modelo de competitividad predatorio de la condición humana de los trabajadores.

La corrupción es inherente al modelo (Argueta, 2011, p. 38). Por ejemplo, hay corrupción cuando un inspector de trabajo omite iniciar un proceso de sanción en contra de un patrono a pesar de que le constan los hechos de violación a la ley; en el caso de jueces y magistrados existe corrupción cuando se emiten resoluciones arbitrarias, se incumplen plazos o se demora la tramitación de los procesos judiciales. Lo que diferencia estos actos de la negligencia o del error judicial o administrativo es que en estos casos el favorecido es un tercer: el patrono.

Para que este sistema funcione eficazmente a favor del empresario es imprescindible que las instituciones del Estado toleren el incumplimiento de la ley por medio de acciones contrarias al mandato de sus funciones y también por omisión del cumplimiento de las mismas. La conducta irresponsable de empleados y funcionarios públicos requiere tener, al igual que la de los patronos, una cobertura de impunidad. Esa garantía se produce con la ineficacia de la responsabilidad pública es decir, no se deducen responsabilidades a los funcionarios por omitir cumplir sus funciones. Por ejemplo: desde 1947 el artículo 273 del Código de Trabajo establece con claridad garantías de responsabilidad administrativa independientemente de responsabilidades penales. Sin embargo, no existe una política de transparencia eficaz de deducción de responsabilidad a todos estos funcionarios.

Tanto en el Ministerio de Trabajo el régimen disciplinario de inspectores de trabajo y otros empleados y funcionarios nunca sancionan las omisiones evidentes

que estos cometen en favor de los patronos. De igual forma el régimen disciplinario judicial exonera permanentemente a todos los jueces y magistrados que son objeto de denuncias.³

Finalmente, la discriminación antisindical entendida como actos de represalia en contra de las organizaciones de trabajadores, sus dirigentes y afiliados es el mecanismo violento para asegurar que no exista correlación de fuerzas entre el patrono y los trabajadores. El acto de discriminación tiene por objeto amenazar la existencia de la organización sindical o de trabajadores por medio de medidas directas y graves como la persecución, asesinato, los despidos, traslados, listas negras, etc.

A pesar que existen garantías y procedimientos laborales y penales en contra de estos actos de discriminación su aplicación es casi nula. De esta forma se perfecciona el círculo de la impunidad porque ante la inexistencia de organizaciones de trabajadores los patronos pueden establecer, con mayor facilidad, condiciones degradantes de trabajo y los funcionarios pueden actuar en forma corrupta sin temer una acción de denuncia y de auditoría social por parte de los trabajadores que permita deducirles responsabilidad.

III. La Organización de Colectivo de Trabajadores de Alianza Fashion:

En un contexto económico y político como el que se ha descrito anteriormente, ¿por qué y cómo organizarse? Muchas respuestas pueden plantearse, pero una es posiblemente segura, porque los trabajadores siempre luchan por su dignidad en contra del patrono. De una o de otra forma lo hacen.

Una primera forma, muy conveniente para el sistema institucional y político del capitalismo, es acceder a la justicia. Es conveniente para el capital porque democratiza, es decir, armoniza la protesta del trabajador con la esperanza de que las instituciones del sistema que, en definitiva ejerce control y dirección de su vida en el trabajo, puedan resolver el conflicto con el patrono.

El reclamo de esta justicia, que no es la única que se puede reclamar, le da una oportunidad al sistema hegemónico para ejercer una gobernanza democrática, que en definitiva, no resuelve el conflicto para el trabajador pero sí lo regula e

³La sistematización del cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco, por parte de un proyecto de verificación de la OIT, muestran que prácticamente la junta de disciplina exonera la totalidad de las denuncias que por año se presentan en contra de estos funcionarios.

institucionaliza. Esta forma institucionalizada de protestar y de organizarse es la primera manera en que los trabajadores asumen su acción colectiva.

Los trabajadores de Alianza Fashion decidieron constituirse como una coalición simple de trabajadores. Utilizaron la forma institución del comité ad-hoc establecida en los artículos 374 al 376 del Código de Trabajo. La constitución de la organización de trabajadores fue el 24 de marzo de 2010 según consta en el acta constitutiva la cual fue registrada en la Inspección General de Trabajo.

32 Personas comprenden el colectivo de trabajadores de Alianza Fashion de un total de 1200, 27 son hombres y 5 son mujeres,⁴ 21 años tiene la persona de menor edad y 43 la mayor, sin embargo el 41% de todos los trabajadores se encuentra entre el rango de edad comprendido en 30 a 35 años de edad. El 43% de las personas están casadas. La mayoría de estas son las mujeres. El 34% reside en el municipio de Chimaltenango, el 22% en el municipio de San Andrés Itzapa, un 13% en el municipio de Acatenango, un 9% en el municipio de San Martín Jilotepeque, todos de Chimaltenango. El 47% de los trabajadores tienen un origen de empleo como agricultores, 16% como oficios domésticos, 9% como jornaleros y otro 9% se identifica con un origen de empleo como operarios de maquila. Solamente un 3% es trabajador por cuenta propia (tejedores o carpinteros) y existe un interesante 12% de trabajadores que son o fueron estudiantes.

En este sentido dos elementos pueden ser analizados sobre la naturaleza de la organización de trabajadores: uno de carácter político social y otro formal propio del ámbito institucional del Estado.

3.1 Ámbito político social

El ámbito **político social** se caracteriza por el ejercicio del derecho a la libre asociación en el trabajo. La organización colectiva de los trabajadores constituye el principal mecanismo político para la defensa de los intereses que les son propios ante el modelo de organización del trabajo que impone el patrono. Esta defensa implica no solo la exigencia del cumplimiento de los derechos sociales mínimos reconocidos por el Estado,⁵ sino también abarca la realización de acción colectiva para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁶

⁴En el pliego de peticiones aparecen 32 personas. En la solicitud se hace referencia a que el movimiento está compuesto por 36.

⁵Por derechos sociales mínimos se definen todo el amplio repertorio de derechos subjetivos reconocidos para los trabajadores en el sistema jurídico positivo. Es decir todos los derechos estableci

El artículo 2 del convenio 154 de la OIT define el contenido y alcance del Derecho Fundamental de Negociación Colectiva:

“....la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a. fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b. regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c. regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. “

dos en las leyes vigentes son los derechos sociales mínimos. Esta amplia dimensión normativa se encuentra determinada por:

- Derechos constitucionales establecidos en el artículo 102.
- Derechos establecidos en las leyes ordinarias emitidas por el Congreso de la República.
- Derechos establecidos en convenios, convenciones y tratados internacionales ratificados por el Estado, artículo 102 inciso t) de la Constitución Política.
- Reglamentos emitidos por autoridades administrativas como lo es el Presidente de la República o la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Pactos o convenios colectivos cuando existan.

“Todos estos derechos rigen una relación individual de trabajo. El artículo 20 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad de esta regulación aunque las partes no la hayan pactado. Su aplicación es forzosa en vista de que constituyen leyes de orden público según el artículo 14 de ese mismo código.

La negociación colectiva es el Derecho Fundamental (la calidad de derecho humano fundamental está reconocida por la Organización Internacional del Trabajo desde 1998) que permite mejorar el límite mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El fundamento del ejercicio de este derecho se encuentra regulado por los siguientes instrumentos:

- Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva de la OIT.
- Convenio 154 sobre negociación colectiva de la OIT.
- Acuerdo Gubernativo del 17 de septiembre de 1981 que reglamenta los convenios 87 y 98 de la OIT.
- Acuerdos Gubernativos: 143-96, 221-94 que reglamentan reconocimiento de sindicatos y de negociación de pactos colectivos respectivamente. Además los acuerdos gubernativos del 9 de agosto de 1951 y 19 de agosto de 1952 que reglamentan las votaciones sindicales y las sanciones para directivos sindicales.
- El Código de Trabajo en lo relativo a pactos colectivos y mecanismos de resolución de conflictos económicos y sociales.

Según esta definición, para los trabajadores la organización es el único mecanismo de representación y ejercicio de la acción de intereses y pretensiones que puede ser reconocido en la negociación colectiva. Un patrono puede actuar (negociar) en forma individual, los trabajadores solo lo pueden hacer constituyéndose como sujetos colectivos.

El contenido de una actividad de negociación colectiva implica la discusión de condiciones de trabajo,⁷ relaciones individuales entre patrono y trabajadores,⁸ y relaciones entre el patrono y la organización de trabajadores.⁹

El concepto organización de trabajadores se regula por el artículo 10 del convenio 87 de la OIT:

“el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

⁷El concepto jurídico de condiciones de trabajo se encuentra en el último párrafo del artículo 20 del Código de Trabajo. Esta categoría jurídica se subdivide en cinco conceptos:

- Objeto o materia: se refiere a la estructura de puestos y funciones que, en un centro de trabajo, determina el contenido preciso de las labores que cada persona contratada realizará en el cumplimiento de sus labores.
- Modo o forma: implica el poder de dirección del patrono en cuanto a que es éste el que subordina a los trabajadores a una manera específica de cómo debe realizar sus labores. Incluye también la obligación del patrono de proporcionar al trabajador todo lo necesario para la realización de las labores (inciso a) del artículo 63 e inciso d) del artículo 61, ambos del Código de Trabajo).
- Tiempo de realización: comprende la determinación del tipo de jornada de trabajo que regirá la relación de empleo y también el horario en que se ejecutarán las labores.
- Lugar de ejecución: implica la determinación precisa del lugar en que el trabajador debe cumplir sus obligaciones de trabajo.
- Retribución: todas las estipulaciones que configuren el monto, sistema de cómputo, la determinación, forma y período de pago del salario que recibirá el trabajador.

⁸Se refiere fundamentalmente al deber de respeto recíproco que los ambos actores de la relación de trabajo deben guardarse entre sí. Existen diferentes garantías legales que regulan en forma de derechos mínimos esta obligación por ejemplo: artículo 61 inciso c) y 79 incisos b) y c) del Código de Trabajo.

En el caso de un conflicto colectivo rige una garantía especial contenida en el artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

⁹Consisten principalmente en la garantía de que las organizaciones de ambos actores de la relación laboral se comporten de manera respetuosa entre sí. En el caso de las organizaciones de trabajadores existe la protección específica de que se sancionen actos de discriminación antisindical por parte del patrono. Por ejemplo: artículo 1 del convenio 98 de la OIT e inciso c) del artículo 62 del Código de Trabajo. A demás de la garantía especial contenida en la cita anterior también existen otras garantías especiales en contra de los actos de discriminación antisindical como lo son: artículo 209 y 223 inciso d) del Código de Trabajo.

Esta definición legal, proveniente de una norma internacional de trabajo (NIT), tiene carácter universal. Su contenido se centra en un hecho material: la acción colectiva, independientemente de la forma institucional que adopte, de organizarse para defender los intereses propios de los trabajadores o de los empleadores. De esta manera por organización de trabajadores se entiende cualquier organización: coalición, comité, asociación, cooperativa, sociedad o sindicato, que los trabajadores constituyan para defender sus intereses.

En este planteamiento se observa que la categoría “organización de trabajadores” es más amplia que la del sindicato de trabajadores. El sindicato es una especie de organización y se caracteriza por tener personalidad jurídica y por ser el único sujeto reconocido por el Estado con capacidad legal para negociar y suscribir pactos colectivos. Sin embargo cualquier otra forma de organización es legalmente válida bajo el amparo de esta norma internacional.

La organización de los trabajadores de Alianza Fashion se fundamenta en esa norma universal contenida en el artículo 10 del convenio 87 de la OIT. Es una coalición, no tiene personalidad jurídica propia, pero tiene toda la capacidad de derecho para actuar en la negociación colectiva según el artículo 2 del convenio 154 de la OIT. No puede negociar y celebrar un pacto colectivo, porque no es un sindicato. Pero sí puede negociar colectivamente un convenio.¹⁰

La legitimación que el Estado reconoce para el ejercicio de este derecho se encuentra en el artículo 377 del Código de Trabajo que indica que puede utilizarse la conciliación para trabajadores que no estén sindicalizados.

Los trabajadores de Alianza Fashion se organizaron para defender sus intereses con el objeto de garantizar respeto por parte de su patrono, cumplimiento de derechos sociales mínimos y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.¹¹ El respeto, como pretensión del colectivo de trabajadores, consistía en evitar que el patrono realizara actos de represalia por el ejercicio del derecho a la libertad de asociación. Especialmente resalta la búsqueda de la estabilidad laboral por medio de limitar el poder del patrono al establecer como única forma de despido aquellos que se funden en causa justa. La forma en que se planteó esta pretensión no especifica el carácter de discriminación antisindical que está implícito en este tipo de represalias.

La mayoría de pretensiones consistió en garantizar el cumplimiento de derechos mínimos relativos a: seguridad social, protección del salario ante cobros ilegales, pago puntual de prestaciones dinerarias, cómputo y pago de salario extraordinario; establecimiento de servicio médico obligatorio.

¹⁰ La institucionalidad de un convenio colectivo se encuentra regulada por el Código de Trabajo en el artículo 386.

¹¹ Según el pliego de peticiones contenido en acta del 24 de marzo de 2010.

3.2 Ámbito institucional

Este Colectivo de Trabajadores de Alianza Fashion decidió constituirse como comité *ad hoc*. La figura institucional del comité *ad hoc* es frecuentemente utilizada y reconocida como una forma de coalición con capacidad para plantear un conflicto y suscribir un convenio colectivo. Sin embargo su diseño institucional contenido en el artículo 374 del Código de Trabajo difiere del reconocimiento contenido en el artículo 377 del mismo código para la coalición de trabajadores que tiene dicha capacidad. La diferencia no tiene relevancia para el trámite del conflicto colectivo pero sí es relevante en cuanto que el patrono utiliza su distinción para argumentar la improcedencia del conflicto y el planteamiento de medidas que retardar la tramitación del mismo.

El comité *ad hoc* es un órgano colectivo que se constituye para atención específica de un conflicto laboral. No tiene que ser obligatoriamente integrado por tres representantes, puede ser menos de tres y atiende cualquier conflicto que pueda darse en un lugar de trabajo. La negociación directa de estos conflictos se garantiza a través de un arreglo directo institucionalizado por la Inspección General de Trabajo en carácter de arreglo conciliatorio, porque, tiene fuerza ejecutiva según el artículo 278 del Código de Trabajo.

La coalición reconocida en el artículo 377 del Código de Trabajo es diferente. Su procedencia no es para cualquier tipo de conflictos sino únicamente para aquellos que puedan provocar una huelga. Se considera que pueden provocar una huelga los conflictos tipificados en el artículo 242 del Código de Trabajo: que se incumplan los contratos individuales o pactos colectivos, que se niegue al patrono a suscribir un pacto colectivo estando obligado a hacerlo o que de la misma manera se niegue a mejorar las condiciones de trabajo teniendo la capacidad económica para hacerlo. Debe estar forzosamente integrado por tres trabajadores y estos tienen la obligación de conocer a fondo las causas del conflicto. Sus facultades están sometidas al control de una asamblea general de trabajadores.

La reclamación de los trabajadores de Alianza Fashion se ubica en el primer supuesto. La totalidad de sus pretensiones colectivas tiene relación con el incumplimiento de obligaciones legales provenientes de la ley vigente y que son vinculantes a los contratos individuales de trabajo. No hay peticiones de aumento salarial, todas son por incumplimiento generalizado de los términos de contratos individuales de trabajo.

Aunque la forma tradicional con la cual se institucionalizó la organización de trabajadores fue la del comité *ad hoc* esto no tiene mayor repercusión que, como ya se indicó, demorar el proceso colectivo por la confusión planteada por el patrono

en cuanto a que el “arreglo directo” era una condición obligatoria. Esto provocó un recurso de nulidad que en primera instancia fue declarado con lugar y posteriormente corregido en segunda instancia por la Corte de Apelaciones. El problema de estos recursos es que son ilegalmente otorgados con efectos suspensivos.

Es relevante el desarrollo del proceso organizativo para institucionalizarse simplemente bajo el amparo del artículo 10 del convenio 87 de la OIT y bajo las reglas del artículo 377 del Código de Trabajo. Una costumbre basada en prácticas informales ha hecho reconocer que esta organización de trabajadores debe necesariamente constituirse como comité ad-hoc. Es una práctica que responde al temor a la discriminación antisindical y que disminuye las posibilidades de defensa y representación de los trabajadores que han adquirido la conciencia de la necesidad de estar organizados para negociar en forma colectiva sus condiciones de trabajo.

IV. Planteamiento del Conflicto

El conflicto se planteó en forma correcta. Tanto la solicitud (denuncia) como el pliego de peticiones son simples y redactados bajo los estándares del discurso jurídico institucional hegemónico en el sistema de justicia laboral guatemalteco. El memorial de solicitud y el pliego de peticiones cumplieron todos los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código de Trabajo. En consecuencia la juez de primera instancia no tuvo necesidad de enmendar ningún previo. Sin embargo el memorial presenta el cumplimiento de aspectos procesales innecesarios para este tipo de procedimiento. Esta redundancia no tiene efectos negativos directos para las pretensiones del colectivo de trabajadores pero sí es utilizado por el patrono para argumentar defensas y demoras judiciales.¹²

El 25 de marzo de 2010 la juez de primera instancia declaró planteado el conflicto colectivo. También declaró, en esa resolución, que a partir de ese momento, (es decir, **a partir del día 25 de marzo de 2010**) no pueden realizarse terminaciones de contratos de trabajo sin tener antes una autorización judicial.¹³ Se supone que la juez de primera instancia fijó un previo con relación a la necesidad que los trabajadores acrediten haber agotado la vía directa previamente. Los trabajadores inician una

¹² Esta redundancia se puede observar en el hecho que se ofrecen pruebas cuando el procedimiento de conciliación no contiene un diseño que atienda pretensiones litigiosas y por lo tanto que necesiten un proceso de conocimiento para su declaración.

El otro aspecto consiste en reconocer que la vía directa es una condición para negociar un pliego de peticiones. La vía directa es condición para negociar, únicamente, en casos de pactos colectivos.

Estos dos aspectos determinarán una serie de medidas de retardación que el patrono utiliza sin que exista un control judicial sobre el abuso de medios de impugnación.

¹³ La fotocopia del expediente no tiene completa la resolución del 25 de marzo de 2010.

serie de acciones para cumplir con ese requisito. Estas acciones fueron: a) poner en conocimiento a la juez que el patrono se negaba a sostener con ellos una vía directa para la discusión del pliego de peticiones, y b) solicitaron la intervención de la Inspección General de Trabajo para que fuera esta autoridad la que notificará el pliego de peticiones.

La Inspección de Trabajo realizó el 15 de abril de 2010 una diligencia para hacer efectiva la entrega de ese pliego de peticiones. El resultado es irrelevante porque el patrono desconoció a la organización de trabajadores bajo el argumento principal de su defensa: que ya no trabajaban para esa empresa. El desempeño institucional de la Inspección de Trabajo es deficiente en la medida que los inspectores actuantes omiten verificar la legalidad de los despidos que el patrono afirma haber realizado. Se limitan a entrevistar trabajadores que confirmaron que esas personas ya no trabajaban en esa empresa, pero no se realiza ningún apercibimiento con relación a la ilegalidad de los despidos ya que existía una resolución judicial que obligaba al patrono a pedir una autorización judicial para despedir.

En los oficios que la Inspección del Trabajo entregó ese día al patrono resalta el número 30/2010 en donde se hace constar que los representantes del comité ad-hoc gozan de inamovilidad.¹⁴ El oficio no es claro en fundamentar sobre qué ley reconocen esa inamovilidad, solamente la declara, sin embargo los inspectores únicamente notifican el oficio y no realizan ninguna verificación de los casi cuarenta despidos que habían sucedido a finales del mes de marzo.

La Inspección de Trabajo tiene la competencia legal para verificar esos despidos y, no solo esos despidos, sino todos los despidos que se hayan producido en esa empresa desde el 25 de marzo de 2010 ya que las protecciones se aplican no solo a los trabajadores del comité ad-hoc sino a todos los trabajadores de la entidad. Por

¹⁴ Los trabajadores del comité ad – hoc y todos los trabajadores de la empresa gozan de esa inamovilidad producto del planteamiento del conflicto colectivo (artículo 379 del Código de Trabajo) esta protección es un desarrollo preciso de la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores una defensa ante actos de discriminación antisindical según el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

eso la Inspección de Trabajo ha sido evidentemente negligente al omitir realizar acciones de protección del derecho de libertad de asociación y sancionar actos de discriminación totalmente consumados.

El problema que se observa en el desempeño de la gestión judicial del proceso es la incapacidad del tribunal de cumplir con la celeridad que debe regir en este procedimiento. Según el artículo 378 del Código de Trabajo la notificación de la resolución que tiene por planteado el conflicto debe realizarse, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se emitió. En este caso debió haberse realizado el 26 de marzo de 2010 y para notificar al patrono se realizó hasta el 30 de marzo de 2010.

La primera defensa del patrono es un recurso de nulidad evidentemente improcedente. El argumento central que sostendrá a lo largo de todo el procedimiento es que el proceso colectivo es improcedente porque, según el patrono, el emplazamiento (es decir, la validez de la prevención de no despedir en forma directa) tiene vigencia a partir del momento en que se le notifica la resolución de trámite y no al momento de que se ha entregado el pliego de peticiones en el tribunal (según establece el artículo 379 del Código de Trabajo). Sumado a esto plantea confusos argumentos con relación a los medios de prueba ofrecidos por los trabajadores y al asunto de no haber agotado la vía directa previamente.¹⁵

Inmediatamente el patrono también presente excepciones dilatorias sobre los mismos argumentos, agregando que el comité ad-hoc había omitido presentar el pliego de peticiones ante el tribunal. Al mismo tiempo planteó una acción de amparo en contra de la resolución de trámite del proceso colectivo. Ese proceso de amparo fue conocido por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social constituida en Tribunal de Amparo. Le correspondió el número 209-2010. No se tienen copias del resultado de ese proceso.

La juez de primera instancia declara parcialmente con lugar la nulidad presentada por el patrono el 19 de abril de 2010. Con un argumento contradictorio reconoce que agotar el arreglo directo no es una condición procesal pero que si es necesario hacerlo en este caso para dar a las partes el espacio de conciliación de sus diferencias. Esta resolución presenta por lo menos las siguientes características de arbitrariedad:

- a) La juez establece procedimientos totalmente innecesarios e ilegales. Al crear un espacio institucional “paralelo e informal” debilita el procedimiento legal de integrar al Tribunal de Conciliación. Es decir crea una conciliación obligatoria dentro de un proceso de conciliación.

¹⁵ Un aspecto interesante es que el patrono, en esta primera defensa, incorpora la constancia de despido de 39 personas.

- b) La juez prácticamente legisla por medio de la facultad judicial una modificación al régimen institucional de la conciliación en conflictos colectivos.
- c) Delega indebidamente en la Inspección de Trabajo la facultad judicial de llevar a cabo la conciliación. Esta actitud es una violación directa a la prohibición expresa contenida en el artículo 308 del Código de Trabajo.

Esta resolución fue impugnada por el patrono. Actitud que resalta porque impugnó la obligatoriedad de acudir a un arreglo directo, fase procesal dictada arbitrariamente por la juez, sin embargo el tribunal de apelación revocó esta resolución, dentro del proceso 583-2010 en la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en la resolución del 2 de julio de 2010, indicando que dicha fase procesal no es obligatoria y que la juez de primera instancia debió integrar el Tribunal de Conciliación dentro de las 12 horas siguientes a la resolución del 25 de marzo de 2010. El interés de la actitud del patrono radica en que se demuestra el ánimo de discriminación antisindical debido a que por ningún motivo, aún con un proceso dilatorio otorgado arbitrariamente a favor del patrono y en perjuicio de los trabajadores, la empresa estaba en la disposición de reconocer a la organización de trabajadores.

El tribunal de apelación no toma ninguna medida para disciplinar el abuso de autoridad que cometió la juez de primera instancia.

V. Integración del Tribunal de Conciliación

Al recibir el resultado de la apelación del auto que resuelve la nulidad planteada por el patrono, la juez de primera instancia fija un previo a los trabajadores: que nuevamente presenten el pliego de peticiones. Esto lo resuelve el 8 de octubre de 2010. Esta resolución es, nuevamente arbitraria por lo siguiente:

- a) El 25 de marzo la juez de primera instancia declaró planteado el proceso colectivo. Esta decisión judicial implica que el pliego de peticiones acompañó a la solicitud y al no haber un previo sobre su contenido o estructura se asume su total conformidad con los requisitos contenidos en el artículo 381 del Código de Trabajo.
- b) En la resolución del 19 de abril, en la página 6 –línea 8 a la 12-, la juez declara sin lugar la nulidad planteada por el patrono sobre el argumento que en el planteamiento del conflicto colectivo los trabajadores adjuntaron el pliego de peticiones. Nuevamente la juez no indica que dicho pliego este incompleto.

Se evidencia así el ánimo de retardar, posiblemente con malicia, la integración del tribunal con trámites totalmente innecesarios y sobre el uso arbitrario del poder judicial dictar resoluciones contrarias a la ley procesal laboral. En este momento, solo el trámite de la anterior nulidad, acumuló 7 meses porque la juez otorga *de facto* efectos suspensivos a los recursos procesales cuando esto no está permitido según el artículo 326 del Código de trabajo.

- d) El patrono apela la resolución que deniega el recurso de nulidad y la corte de apelaciones declara sin lugar la apelación a través de la resolución del 4 de febrero de 2011 en el proceso 76-2011. Esta resolución es relevante porque en la página 3 declara que las prevenciones están vigentes desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones. Contrasta esta resolución con la que en un expediente de reinstalación esta misma sala de apelaciones declara que las prevenciones se perfeccionan al momento de notificar al patrono.¹⁶ a) Esta resolución se emite a pesar que contra la resolución de origen, es decir la de primera instancia, se presentó revocatoria y que fuera declarada con lugar. En todo caso quedó firme esta resolución de segunda instancia y fue recibida en primera instancia el 1 de junio de 2011. Es decir, **se llevó cuatro meses para regresar al tribunal.**
- e) Los trabajadores deciden finalmente cumplir el requisito arbitrario luego de que en forma frustrante pidieron a la sala de apelaciones la ejecución del cumplimiento de lo resuelto sin que ese tribunal haya realizado ninguna acción disciplinaria sobre la arbitrariedad de la juez de primera instancia.

Esta situación ejemplifica como el sistema de justicia es incapaz de ejercer control de responsabilidad administrativa sobre la arbitrariedad de los propios jueces de trabajo. El 21 de enero de 2011 la juez de primera instancia declara cumplido el previo “arbitrario” que había impuesto el 8 de octubre de 2010. Nuevamente declara que “previo a integrar el Tribunal de Conciliación” debe estar firme la resolución del 26 de noviembre de 2010 es decir el auto que negó la nulidad planteada por el patrono en contra de la resolución del 8 de octubre de 2010.

Esta conducta de la juez evidencia:

- a. El ánimo de retardar el proceso *otorgando de facto* efectos suspensivos a los recursos que plantea el patrono.

¹⁶El punto que está evidenciado en esta contradicción es la negligencia de los magistrados de resolver con criterios totalmente diferentes el mismo caso. Hay elementos de prevaricato doloso también.

- b. La violación sistemática del debido proceso.
 - c. La complicidad de los jueces en actitudes de discriminación antisindical que desalientan la organización de los trabajadores a favor de la impunidad del patrono.
- a) Contra esta arbitrariedad los trabajadores plantearon un recurso de revocatoria que fue declarado con lugar el 31 de enero de 2011. Es hasta ese momento en que se declara integrado el Tribunal de Conciliación y se concreta en la resolución del 10 de febrero de 2011. ***Un acto procesal que debió realizarse en 12 horas se realizó en 323 días.***
 - b) A partir de ese momento la juez de primera instancia realiza varios intentos para integrar al tribunal, todos fracasan. Es relevante que en la resolución del 24 de febrero de 2011 la juez apercibe al patrono de certificar lo conducente por el delito de desobediencia si no integra la delegación. Ese apercibimiento se hizo efectivo en la resolución del 4 de marzo de 2011. ***No existe continuidad o seguimiento de esta importante decisión.***
 - c) El 24 de marzo de 2011 los trabajadores piden a la juez de primera instancia que convoque a la primera audiencia ante el Tribunal de Conciliación.

Luego de una serie de recursos y recusaciones, todas rechazadas por la juez de primera instancia, se resuelve, el 28 de marzo de 2011, que es imposible convocar a audiencias porque la parte emplazada no cumple con integrar una comisión. El 16 de mayo de 2011 la juez resuelve que ***no es posible conformar de oficio*** la delegación de la parte emplazada bajo el argumento de que no existen tres representantes inscritos en el Registro Mercantil.

Pero, ¿qué hubiera podido realizar la juez para integrar el tribunal? En un proceso colectivo los jueces como presidentes del Tribunal de Conciliación tienen facultades especiales para ejercer el poder de apremio en contra de los representantes de las partes. Incluso pueden, según el artículo 388 del Código de Trabajo permite la conducción de estos delegados por medio de la Policía Nacional Civil. Para identificarlos la juez podría:

- a) Pedir una certificación al Ministerio de Trabajo del informe del empleador que según el inciso a) del artículo 61 del Código de Trabajo el patrono debe remitir cada año en forma obligatoria. Si no se ha cumplido con esa obligación entonces la juez debería plantear una sanción en contra del patrono. Si se cumplió entonces el contenido debe indicar los puestos de confianza y con estos integrar la delegación.

- b) Puede realizar una inspección ocular de oficio y constatar directamente la presencia de los empleados de confianza, incluso entrevistando a los trabajadores.
- c) Puede instaurar en el centro de trabajo al Tribunal de Conciliación, artículo 384 del Código de Trabajo.

Todas estas amplias facultades no fueron ejecutadas. Simplemente se optó por la facultad más burocrática y menos idónea. En esto consiste una omisión que anula por completo la posibilidad de la negociación colectiva por medio del mecanismo institucional de la conciliación.

VI. Actos de Discriminación Antisindical

6.1 Marco institucional de referencia

El trato igualitario (también definido como trato antidiscriminatorio) es un derecho humano fundamental que se reconoce en el artículo 4 de la Constitución Política. Toda persona es igual en dignidad y derechos. En consecuencia nadie debería ser objeto de un trato discriminatorio por ninguna razón que pueda afectar el ejercicio de sus derechos.

En el caso de Alianza Fashion las personas que fueron despedidas de sus trabajos han sido víctimas de discriminación por motivo de haberse organizado y de haber exigido el cumplimiento de sus derechos laborales. Esa forma particular de trato no igualitario se conoce como discriminación antisindical.

En los casos de discriminación antisindical la víctima es sometida a un trato diferente a aquellas personas, trabajadores también, que no han ejercido el derecho fundamental de libertad sindical o de asociación. La discriminación consiste en que el patrono diferencia o excluye a los que sí ejercen el derecho a organizarse y prefiere a los que no lo hacen. De esta forma se limitan las oportunidades de acceder o de mantener el empleo para aquellos que ejercen sus derechos.

La definición legal de discriminación se encuentra en el artículo 1 del convenio 111 sobre discriminación en el empleo de la OIT (ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960):

A los efectos de este Convenio, el término [discriminación] comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El carácter específico de la discriminación por razón o causa antisindical se construye institucionalmente sobre el reconocimiento político del derecho humano a la libre asociación por motivos ligados al empleo de las personas. Esta construcción institucional inicia, a nivel constitucional, en el inciso q) del artículo 102 de la Constitución Política que reconoce como derecho humano, de carácter económico y social, la facultad de los trabajadores para constituir organizaciones sindicales. La facultad individual de libertad de asociación se reconoce en el artículo 34 también de la Constitución Política. De esta forma existe el derecho humano colectivo de crear un sindicato u organización de trabajadores y el derecho humano individual de asociarse a dichas organizaciones.

Para precisar esa estructura institucional de derechos fundamentales existen los convenios 87 y 98 de la OIT, ambos ratificados por Guatemala, que establecen la regulación internacional de carácter universal de esas garantías de ejercicio colectivo e individual del derecho de asociación profesional.

El convenio 87 de la OIT regula todo lo relativo a la libertad sindical que se refiere a la constitución, funcionamiento y protección de una organización de trabajadores. El convenio 98 de la OIT regula las garantías del derecho de asociación, en referencia al ejercicio individual del mismo (que se denomina: derecho de sindicación) y establece el marco político institucional de su protección.

El artículo 1 del convenio 98 establece la garantía específica de que todo trabajador debe estar protegido, en forma adecuada, contra cualquier acto de discriminación antisindical:¹⁷

1. *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
2. *Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

¹⁷ Las disposiciones de estos convenios internacionales (también denominadas Normas Internacionales de Trabajo) constituyen derechos sociales mínimos para los trabajadores guatemaltecos. La incorporación de esta estructura normativa internacional dentro del sistema jurídico nacional se realiza por medio del artículo 102 inciso t) de la Constitución Política.

En Guatemala, una vez han sido ratificados esos convenios, estas normas internacionales constituyen regulaciones legales obligatorias para los patronos y de observancia, también obligatoria, para las autoridades de trabajo (administrativas y judiciales).

En el caso particular de este convenio 98 de la OIT la disposición que se ha citado desarrolla la obligación constitucional de trato igualitario y de prevención de la discriminación por motivo del ejercicio de un derecho fundamental bajo los principios de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

- a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
- b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Esta protección tiene un diseño institucional que limita la libertad o potestad patronal de despedir. Cuando un patrono despide a un trabajador por motivo de que éste ha ejercido su derecho de asociación profesional o ha participado en alguna actividad de su organización sindical se comete un acto de discriminación antisindical. Los actos de discriminación antisindical realizados por un patrono afectan dos ámbitos de la sociedad y de la vida de los trabajadores:¹⁸

El objetivo de un acto de discriminación antisindical es poner en riesgo o destruir, si es posible, las organizaciones de trabajadores. Es un peligro que anula la posibilidad de negociación colectiva de las condiciones de trabajo entre patrono y los trabajadores. De esta manera se garantiza la desigualdad social que caracteriza a sociedades que mantienen un modelo económico de organización del trabajo autoritario, excluyente y explotador.

Este tipo de conducta restringe garantías individuales relativas a la libertad de asociación de las personas. Esta violación de derechos humanos individuales somete al individuo a situaciones de explotación económica en detrimento de su dignidad y en la negación de las posibilidades de desarrollo personal en forma integral.

De esta forma se configura una estructura jurídica institucional que protege dos ámbitos de la vida social y económica: el primero relativo a la protección de las organizaciones de trabajadores para garantizar la existencia de un interlocutor válido

¹⁸ La interpretación y alcance de las disposiciones de los convenios de la OIT, relativos a Libertad Sindical y Negociación Colectiva, se realiza por medio de la recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. La recopilación de esas decisiones se agrupa en una serie de jurisprudencia, identificada por párrafos, que vincula la aplicación de esos convenios. La última edición de esa recopilación es del 2006.

En los párrafos 769, 773 y 770 de la recopilación (5ta edición, 2006) se establece con precisión los efectos que tienen los actos de discriminación antisindical con relación al derecho de asociación de las personas y de la existencia de las organizaciones de trabajadores:

769. La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos.

770. Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas.

y representativo que permita garantizar el diálogo social entre patrono y trabajador en beneficio de la constitución de un régimen económico democrático; el segundo es la garantía individual del derecho a la libertad de asociación para garantizar a los ciudadanos la posibilidad de desarrollo integral por medio de un trabajo decente.

El Estado adquirió la obligación de proteger a los trabajadores ante actos de discriminación antisindical realizados por el patrono. Esta protección implica dos ámbitos: el laboral y el penal. El Comité de Libertad Sindical ha reconocido el alcance de esta obligación estatal en el siguiente párrafo de jurisprudencia (5ta. edición, 2006):

824. *El Comité ha señalado la necesidad de garantizar, mediante disposiciones específicas y sanciones penales y civiles, la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores.*

La protección “civil” a la que se hace referencia comprende los mecanismos institucionales que deben proteger a los trabajadores dentro del ámbito privado de su relación de trabajo. Según el artículo 103 de la Constitución Política todo conflicto que deriva de las relaciones de trabajo debe estar sometido a la jurisdicción privativa laboral. En ese sentido el aspecto “civil” corresponde a la protección laboral que goza todo trabajador.

En el caso particular de Alianza Fashion la protección laboral en contra de este tipo de discriminación antisindical se institucionaliza por medio de dos mecanismos concretos:

- a) La reinstalación en el puesto de trabajo y pago de salarios y prestaciones cuando, cualquier trabajador, sea despedido estando vigente las prevenciones judiciales dictadas dentro de un conflicto colectivo. Artículo 380 del Código de Trabajo.
- b) La protección contra cualquier acto de represalia, diferente al despido, que se realice en la relación de empleo y estando vigente las prevenciones judiciales dictadas dentro de un conflicto colectivo. Esta garantía está configurada de manera que se obliga al patrono a reparar inmediatamente el daño que se le haya causado al o los trabajadores afectados por los actos de discriminación (represalia). Artículo 379 del Código de Trabajo.
- c) El derecho a la reinstalación, el pago de salarios y prestaciones y la imposición de multas como sanción en contra del acto de discriminación, es expresión concreta de la obligación institucional del Estado de brindar protección y

reparación ante situaciones de despidos antisindicales en un marco de conducta de discriminación. El Comité de Libertad Sindical establece los siguientes criterios sistematizados en la recopilación de sus decisiones (5ta. Edición, 2006):

837. *Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical.*

839. *En caso de despido de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, el Comité ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones legales correspondientes.*

839. *En caso de despido de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, el Comité ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones legales correspondientes.*

840. *En numerosos casos el Comité pidió al Gobierno que velase por que los trabajadores afectados fuesen efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de sus salarios.*

- a) Esos mecanismos tiene categoría de **procesos especiales** y están configurados, desde el punto de vista normativo, con suficientes garantías de celeridad (disminuyen considerablemente los plazos) y de efectividad (facilitan la ejecución de las protecciones).

La protección penal consiste en el reconocimiento que los actos de discriminación antisindical pueden llegar a constituir actos criminales que ameritan ser sancionados con una pena. En el caso específico de la discriminación antisindical el estado de Guatemala ha reconocido la responsabilidad penal en que pueden incurrir los patronos y los funcionarios públicos por medio del artículo 202 “bis” del Código Penal:

ARTICULO 202. Bis. * Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado

civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.

El gobierno de Guatemala ha reconocido que este delito se aplica directamente en el ámbito laboral cuando los actos de discriminación se realicen en contra de los trabajadores. El encuadramiento del tipo con las situaciones específicas de discriminación antisindical es posible porque el tipo del delito es abierto. La enumeración de las causas objetivas que tipifican la acción punible deja abierta la posibilidad de encuadrar cualquier circunstancia que dificulte a una persona (derecho de sindicación) grupo de personas (coalición o comité) o asociación (sindicato) el ejercicio de un derecho constitutivo o de un convenio internacional (en este caso los convenios 87 y 98 de la OIT).

En ese sentido la discriminación (distinción, preferencia o exclusión) que realiza el patrono por la circunstancia que una persona o el comité ad-hoc de trabajadores ejerce el derecho fundamental de libertad de asociación y de negociación colectiva, puede ser considerado como delito de discriminación por circunstancia antisindical.

Las autoridades públicas que tienen la obligación y la competencia para hacer efectivas las protecciones en contra de la discriminación antisindical, en los dos ámbitos descritos: laboral (civil) y penal, son:

- a) Tribunales de Trabajo y Previsión Social, según el artículo 284 del Código de Trabajo, integrado por: Juzgados de Trabajo, Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Salas de Apelaciones.

- b) Inspectores de Trabajo
- c) Ministerio Público y Tribunales del orden penal.

El diseño institucional de la competencia y facultades de poder público de estas autoridades comprende la acción conjunta (sinergia) para la realización del propósito de proteger a las personas de actos de discriminación antisindical. Diferentes facultades permiten esa sinergia institucional:

- a) El acuerdo ministerial 435 “C”-2003 del Ministro de Trabajo y Previsión Social crea la unidad especial de inspectores de trabajo para la atención y supervisión del cumplimiento de leyes laborales en las empresas de maquila de la industrial de la confección del vestuario y textil. En este acuerdo se establecen las pautas institucionales para que, bajo la responsabilidad personal del inspector de trabajo asignado para cada caso, se atiendan los conflictos y se resuelvan los mismos por medio de procesos de sanción y aplicación efectiva de la ley.
- b) El acuerdo 49-2011 de la Fiscal General de la República crea la Unidad Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos. Esta unidad conoce de cualquier delito que se cometa en contra de trabajadores derivado del ejercicio de libertad sindical y también amplía su competencia para investigar, en carácter de perpetradores, a los funcionarios públicos que consientan, toleren, apoyen esas represalias.
- c) El acuerdo gubernativo 430-2003 crea la Comisión de Trabajo Multiinstitucional para las Relaciones Laborales en Guatemala. Esta instancia coordina la acción conjunta y el intercambio de información entre organismos del estado para resolver casos laborales que tengan un impacto internacional. Está conformada por los ministros de Economía, Trabajo y Relaciones Exteriores; los presidentes del Organismo Judicial y Legislativo, la Fiscal General de la República, el Procurador General de la Nación, el Superintendente de Administración Tributaria, el Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Presidente del Banco de Guatemala.

El mecanismo de protección laboral en contra de actos de discriminación antisindical contempla recursos (procedimiento de reinstalación) y sanciones, en los casos de despido, según el artículo 380 del Código de Trabajo:

- a) Orden judicial de reinstalación en el puesto de trabajo.
- b) Orden judicial de pago de salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento del despido antisindical y hasta el momento en que sea efectivamente reinstalada la persona.

- c) Imposición de una multa, en calidad de corrección disciplinaria (artículo 270 del Código de Trabajo) cuyo monto puede ser entre diez y cincuenta salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas.
- d) También comprende la obligación de reparar el daño causado, en los términos establecidos en el artículo 379 del Código de Trabajo.

En estos casos el procedimiento especial implica la denuncia o el conocimiento de oficio por parte del juez y la declaratoria de la reinstalación, por medio de un auto judicial, en 24 horas. Los patronos acostumbran recurrir ese auto de reinstalación por medio del recurso de apelación, aunque este recurso no es el adecuado. Cuando la resolución queda firme procede su ejecución según el procedimiento especial contenido en los artículos 426 y 427 del Código de Trabajo.

Si un patrono desobedece la orden de reinstalación se producen las siguientes consecuencias institucionales:

- a) Por negarse a cumplir la reinstalación del trabajador o trabajadora procede un proceso penal por delito de desobediencia. Si el patrono es una persona del sector privado el delito que corresponde es el contenido en el artículo 414 del Código Penal. Si quien desobedece la orden es funcionario o empleado público procede el delito contenido en el artículo 420 del Código Penal.
- b) El incumplimiento de la orden de pago de prestaciones y salarios da lugar al embargo de bienes y su eventual remate a favor de los trabajadores.
- c) El incumplimiento del pago de la multa da lugar al procesamiento por delito de desobediencia y al cobro coercitivo de la multa más los intereses moratorios que genere, artículos 185 y 186 de la Ley del Organismo Judicial. En caso de desobediencia la multa se aumenta en un 50%.

Para hacer la consideración de la forma en que se debe reparar el daño causado los jueces tienen la libertad de establecer el mecanismo y forma de reparación.

- c) Cualquier otro tipo de represalia o acto de discriminación antisindical que se realice durante el empleo, es decir, mientras no existan despidos antisindicales con ocasión de un proceso colectivo, se remedian por medio de un incidente de represalias según los términos del artículo 379 del Código de Trabajo.

Un aspecto importante en la coordinación institucional que es necesaria para la protección penal ante actos de discriminación antisindical consiste en el cumplimiento de la obligación legal de todo funcionario o empleado público de cumplir el deber de denuncia. Según el Código Penal existe la obligación de que toda persona que ocupa un puesto público tiene el deber jurídico de denunciar cualquier hecho que esté sometido al régimen de acción pública penal. Si el funcionario omite el cumplimiento de esa obligación comete el delito de omisión de denuncia regulado en el artículo 457 del Código Penal:

ARTICULO 457.- El funcionario o empleado público que, por razón de su cargo, tuviere conocimiento de la comisión de un hecho calificado como delito de acción pública y, a sabiendas, omitiere a retardare hacer la correspondiente denuncia a la autoridad judicial competente, será sancionado con multa de cien a un mil quetzales.

En igual sanción incurrirá el particular que, estando legalmente obligado, dejare de denunciar.

De esta forma los inspectores de trabajo y los jueces y magistrados de los Tribunales de Trabajo tienen la obligación de denunciar diferentes situaciones que, en el contexto de los actos de discriminación antisindical, son cometidos por los patronos o sus representantes. Esta forma de control permite la responsabilidad, incluso de funcionarios públicos que omiten cumplir con sus obligaciones, ante los delitos cometidos en contra de los trabajadores.

Un ejemplo de delitos que pueden ser denunciados por estos funcionarios son: discriminación, desobediencia, alzamiento de bienes, amenazas, coacciones, abuso de autoridad, lesiones, agresiones, homicidio, asesinato, violación, violencia contra la mujer, etc. En estos casos la ley contra el feminicidio y la violencia de género establece figuras penales específicas para casos de discriminación en contra de la mujer trabajadora dentro del ámbito económico y psicológico. Estas figuras penales concursan con el delito de discriminación por motivo antisindical y pueden determinar mayores penas para el patrono y sus representantes.

6.2 Despidos antisindicales

El patrono Alianza Fashion despidió en forma arbitraria, por lo menos, a 34 personas entre los días 25 y 26 de marzo de 2010. Estos despidos fueron actos directos de discriminación antisindical como represalia por la creación de la organización de trabajadores en un comité ad-hoc y el planteamiento de un proceso colectivo para la negociación de un pliego de peticiones. De esas 34 personas, 6 son mujeres (entre estas las cinco que formaron la organización de trabajadores y que

presentaron el conflicto colectivo). El resto son hombres y solamente dos trabajadores fueron despedidos sin que hayan firmado el pliego de peticiones que se presentó en el tribunal de trabajo.

Un trabajador presentó su reinstalación por separado iniciando, al igual que otra trabajadora, procesos judiciales específicos.

Varios de los despidos se realizaron el mismo día en que los trabajadores presentaron el conflicto colectivo en el juzgado de primera instancia. El resto de los despidos se realizó al día siguiente. Todos estos trabajadores solicitaron su reinstalación sobre la base de la inamovilidad decretada dentro del proceso colectivo planteado por su organización. Los procesos de reinstalación se identifican con los números: 1, 2 y 3 del año 2010 dentro del colectivo 30-2010.

Los aspectos fundamentales de la conducta antisindical del patrono pueden describirse de la siguiente manera:

- e) El patrono mantiene mecanismos informales de comunicación que le informan el planteamiento del conflicto colectivo, prácticamente, en forma inmediata a su presentación en el tribunal.
- f) A partir de ese momento despiden arbitrariamente a miembros del comité ad-hoc. El resto de personas son despedidas al día siguiente. Los despidos se realizan por escrito, sin indicación de causa justa. La carta de despido se envía a la Inspección General de Trabajo con el aparente propósito de legitimar la acción de terminación de relación de trabajo. En ese mismo sentido se ubica el hecho de que varios trabajadores firmaron la carta de despido, supuestamente aceptando el mismo. Sin embargo el patrono nunca utiliza este argumento en su defensa ya que es evidente que los derechos laborales para los trabajadores son irrenunciables (artículo 106 de Constitución Política y 12 del Código de Trabajo) declaran nulos ipso jure estos actos de aceptación del despido.
- g). El punto central de la estrategia antisindical del patrono es legitimado con el discurso jurídico de que las prevenciones tienen validez a partir del momento en que el tribunal notifica el planteamiento del conflicto. Ese momento fue el 30 de marzo de 2010.¹⁹ Así sostiene que los despidos del 25 y 26 de marzo son legales ya que se realizaron sin que estuvieran perfectas

¹⁹ Ya se explicó anteriormente que el tribunal debe notificar dentro de las 12 horas siguientes al planteamiento del conflicto. A pesar que el retraso es evidente el mismo es insubstancial debido a que las prevenciones se perfeccionan con la presentación del pliego de peticiones y no con la notificación del conflicto (artículo 379 del Código de Trabajo).

- h) Junto con ese argumento principal sostiene otros más que son de carácter marginal con relación a puntos planteados por los propios trabajadores o por los tribunales. El carácter marginal y superficial de estos argumentos los convierte irrelevantes para explicar cómo los tribunales de trabajo son complacientes con el argumento principal del patrono.

Definitivamente estos despidos son una represalia y constituyen actos de discriminación directos. El Comité de Libertad Sindical de la OIT define estos despidos como antisindicales según la recopilación de sus decisiones (5ta. Edición, 2006):

771. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.

780. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En el caso de Alianza Fashion los despidos se realizan en forma inmediata a la creación de la organización de trabajadores y al planteamiento del conflicto colectivo. Esa actitud anti igualitaria (discriminación) se confirmará constantemente con la actitud del patrono dentro del proceso: retarda maliciosamente con el abuso de recursos procesales, mantiene argumentos evidentemente ilegales y carece totalmente de elementos de prueba que demuestren que los despidos no fueron realizados como acto de discriminación.

El planteamiento de las denuncias de reinstalación la realizaron directamente los trabajadores afectados por la discriminación y con claridad tipifican la conducta del patrono como **despidos en represalia**. Al igual que la solicitud de proceso colectivo los memoriales de reinstalación ofrecen medios de prueba, a pesar de que el procedimiento no es un proceso de conocimiento y no tiene fase de recepción de pruebas. Lo más relevante de las solicitudes es que al consignar el salario se indica únicamente el salario mínimo mensual que estuvo vigente en marzo de 2010. No se incluye en la composición del salario la bonificación incentivo equivalente a Q.250.00 mensuales que legalmente forma parte del salario devengado.

Al principio el tribunal tramita con aparente normalidad las solicitudes. Denomina al proceso incidente de denuncia de despidos por represalia. Sin embargo estos

procedimientos especiales tienen su propio trámite y no son incidentes. La orden de reinstalación emitida el 26 de marzo de 2010 (proceso 01-2010) presenta aspectos relevantes que son los siguientes:

En los considerandos hay una declaración importante: página 4, líneas: 21 a 24; declara que la protección de inamovilidad la gozan "...los trabajadores desde el día veinticinco de marzo del año en curso fecha en la cual se entregó el pliego de peticiones a este juzgado...". Esta declaración es relevante porque declara que la protección se goza por el día completo. De esta forma, la propia orden de reinstalación, confirma que la inamovilidad o prohibición de despido de los trabajadores empieza desde el día 25 de marzo de 2010. Por lo tanto el argumento central del patrono es totalmente improcedente.

En la página 5 establece, en la línea 22, que "...de persistir el incumplimiento de las prevenciones por parte de la entidad emplazada, por más de siete días debe de certificarse lo conducente al Órgano Penal competente en contra del Representante Legal de la entidad emplazada e incrementarse la multa que se disponga en la parte resolutive, en un cincuenta por ciento..." Lo relevante de esta declaración es el otorgamiento de siete días. Esto no tiene fundamento ya que es arbitrario por el juez.

En la parte resolutive destaca:

- a. En el numeral II) Se impone multa de 15 salarios mínimos por la cantidad de Q.25,549.95. Sin embargo esto es erróneo ya que los despidos son individuales, se trata de un conflicto de carácter jurídico pluriindividual, en consecuencia la multa debería ser por cada trabajador. Este error se evidencia sencillamente planteando la pregunta: ¿Qué pasaría si cada trabajador hubiera planteado su reinstalación por separado? Entonces habría una resolución de reinstalación por cada uno de ellos y cada resolución tendría una multa.
- b. En el numeral III) ordena que en tres días el patrono deberá: I) reparar el daño, II) pagar salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, "como consecuencia de su despido"
- c. En el numeral IV) declara que oportunamente certificar en lo penal.

Sin embargo al final de la resolución otorga 7 días para cumplir lo ordenado anteriormente, entrando en una contradicción ya que se habían fijado, originalmente, tres días. En todo caso fijar un plazo es incorrecto porque el mismo se fija en el proceso de ejecución de la resolución según el procedimiento descrito anteriormente. Rápidamente la gestión del tribunal se torna confusa, ambigua, arbitraria y particularmente parcial y complaciente a los intereses del patrono. Esta conducta se observa en los siguientes hechos:

El tribunal de primera instancia es impotente de notificar las órdenes de reinstalación. Entra en una discusión con el juzgado de Paz que comisiona para la ejecución de la orden y estos juzgados de paz (son dos) directamente se niegan a cumplir lo que ordena la juez de primera instancia. Luego de una pérdida de tiempo considerable el tribunal de primera instancia realiza la ejecución de las órdenes de reinstalación.

Los trabajadores, por escritos, exponen su queja ante la juez de primera instancia en contra del juez de paz que se niega a cumplir con el despacho que le fuera ordenado. La queja es relevante porque dentro del proceso colectivo sí se habían realizado notificaciones por este mismo medio. Sin embargo cuando se trata de las ordenes de reinstalación los funcionarios judiciales justifican que es imposible cumplir la ejecución porque el lugar para recibir notificaciones es incorrecto, esto a pesar de que, ya se conocía anteriormente, en forma oficial, ese mismo lugar.

Estas acciones de demora judicial no solo retrasan la ejecución de las resoluciones sino que además desalientan a los trabajadores ya que constituyen actos expresos de tolerancia, por parte de funcionarios judiciales, del acto de discriminación antisindical realizado por el patrono.

El patrono plantea apelación de ambas órdenes de reinstalación. Estos recursos le corresponden a la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Este tribunal lleva a cabo una gestión completamente arbitraria de las ordenes de reinstalación, conducta que puede observarse en lo siguiente:

- a) En cada acto llega a duplicar o triplicar el tiempo de las notificaciones lo cual constituye un considerable retraso en la tramitación de los procesos.
- b) Solamente resuelve un proceso y mantiene en suspenso el que contiene la mayoría de trabajadores.
- c) En el primer proceso de reinstalación, en la resolución del 17 de septiembre de 2010, el tribunal de apelación acepta las pruebas propuestas por el patrono, situación anormal en el sentido que el procedimiento no tiene período de pruebas, además al fijar día para la vista del proceso otorga 17 días, por razón de la distancia, a favor del patrono, cuando el artículo 48 de la ley del Organismo Judicial establece que los tribunales deben fijar ese plazo según circunstancias de cada caso, es evidente que en este caso se privilegia al patrono.
- d) En el segundo proceso de apelación, correspondiente a una sola trabajadora, la sala de apelaciones repite la misma conducta de retrasos en las notificaciones, sin embargo lo más relevante es que en sentencia del 8 de octubre de 2010 otorga la apelación al patrono y revoca la orden

de reinstalación bajo el argumento de que las prevenciones se perfeccionan al momento de que se notifica al patrono.²⁰ La arbitrariedad es evidente, a pesar de que en un proceso de amparo posterior la trabajadora recobra la orden de reinstalación, aún la Corte de Constitucionalidad no ha resuelto el proceso de apelación de ese amparo.

- e) Esta grave situación se agudiza al observar la apelación del tercer proceso (expediente en primera instancia número 3-2010 y en segunda instancia 532-2010). En la sentencia del 8 de noviembre de 2010 este mismo tribunal, integrado con los mismos jueces, había declarado sin lugar la apelación bajo el argumento de que las prevenciones se perfeccionan al momento de que se plantea el conflicto y que por lo tanto el patrono incumplió la obligación de solicitar autorización judicial para despedir.

La resolución quedó firme desde ese momento. Es la primera que se encuentra totalmente lista para ser ejecutada. Sin embargo la juez no ha impulsado el proceso para lograr dicha ejecución. Únicamente el 25 de marzo de 2011 aumenta la multa y apercibe que certificará la conducente por el delito de desobediencia. Pero no se han ejecutado ninguno de ambos apremios legales.

²⁰ Tal y como se expuso anteriormente, esta misma sala de apelaciones emitió sentencia de segunda instancia en un proceso de apelación de recurso de nulidad, en el mismo proceso colectivo que da lugar a esta orden de reinstalación, en el sentido de indicar que las prevenciones se perfeccionan al momento de que se entrega el pliego de peticiones al tribunal, tal y como establece el artículo 379 del Código de Trabajo. Esta sentencia es de fecha 4 de febrero de 2011 dentro del expediente 76-2011.

La responsabilidad de los magistrados de esa sala de apelaciones alcanza los tres niveles: administrativo, civil y penal.

La responsabilidad administrativa se confirma al violentar los incisos a) y b) del numeral 3 del artículo 35 del acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 6-2000. Esta normativa establece como negligencia que produce falta gravísima el sustentar criterio judicial distinto en casos similares, en este caso, se trata del mismo caso.

El aspecto penal está determinado por el delito de prevaricato, que para este caso es presumiblemente doloso, según el artículo 462 del código Penal:

ARTICULO 462.- *El juez que, a sabiendas, dictare resoluciones contrarias a la ley o las fundare en hechos falsos, será sancionado con prisión de dos a seis años. Si la resolución dictada consistiere en sentencia condenatoria en proceso penal, la sanción será de tres a seis años.*

La responsabilidad civil consiste en la obligación de estos funcionarios de resarcir a los trabajadores afectados por esta arbitrariedad todos los daños y perjuicios que han sufrido.

En el proceso de acción de amparo el Ministerio Público alego que la resolución impugnada fue emitida en evidente arbitrariedad. La Cámara de Amparo relevó el proceso de prueba debido a la evidente arbitrariedad y así fue declarado en sentencia de primera instancia de amparo.

Tomado como indicador de evaluación de desempeño las características que el Comité de Libertad Sindical establece para determinar la existencia de un procedimiento de protección rápido y eficaz ante actos de discriminación antisindical (contenidos en el párrafo 813 de la 5ta. Edición, recopilación de decisiones de 2006) puede afirmarse lo siguiente:

- a. En un año de procedimientos los tribunales, tanto el juzgado de primera instancia como la sala de apelaciones, han sido impotentes de garantizar la reinstalación de los trabajadores, el pago de sus salarios y prestaciones y la sanción del patrono. Es totalmente ineficaz el desempeño de los tribunales.
- b. El procedimiento realizado por los tribunales, especialmente por la sala de apelaciones, no parece y prácticamente no lo es, imparcial ante los trabajadores.
- c. A pesar de que existe un amplio y completo sistema normativo de protección la ineficacia en la gestión del proceso judicial implica la inexistencia absoluta de garantías en contra de despidos realizados como represalias en un contexto de discriminación antisindical.
- d. Lo que debería ser un medio de reparación rápido, económico e imparcial se ha convertido en un proceso lento, costoso para los trabajadores -que sufren daños y perjuicios por la negligencia y hasta actitud dolosa por parte de los jueces y magistrados-, y fuertemente parcializado a los intereses patronales a quien le complacen con resoluciones y actos apegados a sus argumentos aunque no sean legales.

Finalmente el párrafo 826 de la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical evidencia que la demora judicial en el caso Alianza Fashion constituye una situación de ***denegación de justicia***:

826. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados.

6.3 Represalias en el empleo

El 18 de noviembre de 2010 cuatro trabajadores de Alianza Fashion iniciaron un incidente de represalias en contra de su patrono por la denegación de certificados de trabajo para asistir al Seguro Social. El procedimiento incidental se gestionó por el juzgado de primera instancia dentro del mismo proceso colectivo 30-2010.

El 24 de febrero de 2011 la juez de primera instancia emitió auto final en ese incidente declarándolo con lugar y ordenando la entrega de los certificados de trabajo.

Sin embargo en esa resolución la juez omite resolver lo siguiente:

- a. Declarar las represalias y por lo tanto hacer efectivas las consecuencias establecidas en el artículo 379 del Código de Trabajo.
- b. Realizar la denuncia ante el Ministerio Público de que el patrono confesó, en la diligencia respectiva del 21 de febrero de 2011, que retenía las cuotas de seguridad social y omitía entregarlas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. Según el acuerdo 1118 de la Junta Directiva del IGSS establece la responsabilidad legal del patrono por no entregar las cuotas descontadas de los trabajadores lo cual constituye delito de apropiación indebida.

Esta situación de apropiación indebida de las cuotas del Seguro Social queda totalmente establecida con la confesión judicial. Sin embargo, además de la juez de primera instancia que omite denunciar la confesión de la apropiación indebida de las cuotas de los trabajadores, dos autoridades públicas omiten en forma absoluta tomar acción legal en contra de esta conducta ilícita desde el punto de vista criminal: El gerente del Seguro Social y los Inspectores de Trabajo.

El gerente del Seguro Social:

Los trabajadores hicieron del conocimiento de esta situación a las autoridades del Seguro Social por medio de comunicación escrita del 24 de mayo de 2011 dirigida al Gerente de esa institución con la asesoría de CEADEL. En ese mismo mes los trabajadores plantearon un memorial para que formalmente se les informará del estado de pago de cuotas por parte del patrono.

En una carta del 2 de junio de 2011 el Gerente Arnoldo Adán Aval Zamora se niega expresamente, con una serie de argumentos sin fundamento adecuado, a proporcionar la información pública que detalle el cumplimiento de entrega de cuotas patronal y de los trabajadores del empleador al Seguro Social.

Según la ley Orgánica del Seguro Social el Gerente debería actuar de oficio y en forma inmediata para establecer la responsabilidad del patrono en cuanto a la retención de las cuotas que ya fueron descontadas a los trabajadores.

No solo no se toma ninguna acción al respecto sino que se obstaculiza el derecho de petición de los trabajadores. Estas omisiones y acciones hacen responsable directamente a los funcionarios del Seguro Social que adquieren calidad de cómplices o partícipes del posible delito cometido por los representantes del patrono.

Los inspectores de trabajo:

Con relación a este asunto se realizaron dos diligencias de inspección del trabajo:

- a. 23 de abril de 2010, adjudicación R1-1415-2010, y
- b. 22 de octubre de 2010, adjudicación R1-0101-3393-2010.

En ambas diligencias de inspección del trabajo se hizo constar que la entidad Alianza Fashion cumplía con el pago total de las cuotas del Seguro Social. Funcionarios y empleados públicos de esta entidad dan fe de haber tenido a la vista las planillas de pago ante el Seguro Social y correspondientes a todos los trabajadores.

Según ese “cumplimiento” constatado por estos inspectores de trabajo, en ambas diligencia, se exoneró de responsabilidad al patrono. Esta omisión constituye una acción directa de incumplimiento si se tiene en cuenta que:

- a. Que el representante de la entidad patronal, Rubén Enrique Rosales Ovalle, confesó ante juez de trabajo, en diligenciamiento de confesión judicial, que retiene las cuotas y omite entregarlas al Seguro Social.
- b. Que según certificaciones obtenidas por los propios trabajadores se constata que la entidad patronal omite entregar al Seguro Social las cuotas retenidas.

De esta forma se evidencia presumiblemente la falsedad directa cometida por los inspectores al indicar en actas de inspección que habían revisado las planillas del seguro social y constataron que estaban al día, así como el incumplimiento de deberes públicos y la responsabilidad por la retención indebida de las cuotas al Seguro Social.

En la primera diligencia participaron los siguientes funcionarios y empleados públicos:

1. Giovanni Francisco Soto Santos, Inspector General de Trabajo,
2. César Roberto Gatica, Subinspector General de Trabajo
3. Miriam Rebeca Cabrera Juárez, Inspectora de Trabajo.

Estos tres funcionarios y empleados públicos manifestaron que habían **“verificado”** las planillas de seguro social y que las mismas **“están al día”**.

En la segunda diligencia participaron:

1. Héctor Alfredo Tomas Coy, Inspector de Trabajo, y
2. Jesús Alberto Figueroa Peñate, Inspector de Trabajo.

Ambos inspectores dejaron constancia de haber tenido a la vista el pago de planillas al Seguro Social por los últimos seis meses y **“dan por cumplidas las prevenciones”**.

En esa misma diligencia hacen constar que los trabajadores consideran “peligroso” dejar a sus hijos en la guardería que había implementado el patrono en cumplimiento al artículo 155 del Código de Trabajo, sin embargo no realizan ninguna investigación sobre la denuncia de peligrosidad en contra de los hijos de los trabajadores. De esta forma se vulneran las garantías protectoras de la niñez en cuanto que debería haberse, no solo hecho efectivo el derecho laboral a la guardería, sino además, aplicar la Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia para la investigación de situaciones de peligro en contra de los niños.

6.4 Represalias en contra de los defensores de derechos humanos

Los trabajadores de Alianza Fashion actúan en todos estos procesos institucionales con la asesoría y el acompañamiento de Los distintos equipos de trabajo de CEADEL y El trabajo de esta institución encuadra en el contenido de protección de la Declaración de Naciones Unidas sobre el *“derecho y el deber de los individuos, los grupos y las*

instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos”.

Esta declaración configura un marco institucional internacional a efecto de garantizar a cualquier persona el derecho a promover y proteger los derechos humanos, en este caso de carácter económico social vinculados al trabajo, y a gozar de una adecuada protección por parte del Estado en el ejercicio de ese derecho.

Sin embargo CEADEL y El Comité Nacional Laboral (NLC por sus siglas en inglés) han documentado una serie de represalias consistentes en intimidaciones directas por promover y defender los derechos laborales de los trabajadores de la maquila.

Las autoridades públicas tienen conocimiento de esta situación sin embargo las acciones de protección han sido retardadas y no han producido medidas concretas que permitan una adecuada protección de los defensores.

6.5 Rendición de cuentas (responsabilidad)

La responsabilidad constituye una garantía del régimen democrático que consiste en la existencia de agencias públicas con competencia legal, capacidad y fácticamente dispuestas a deducir responsabilidad legal a otras agencias o funcionarios públicos que han cometido transgresiones en el cumplimiento de sus funciones.

El fundamento legal fundamental que establece la responsabilidad en materia de asuntos laborales se contiene en el artículo 273 del código de Trabajo:

Artículo 273. —Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

Junto con esta responsabilidad existe la posibilidad de deducir responsabilidad penal por medio del proceso de investigación a cargo de la unidad especial del Ministerio Público encargada de investigar delitos cometidos en contra de sindicalistas y en

y en donde los perpetradores han sido funcionarios públicos que toleren o alienten violaciones al derecho fundamental de Libertad de Asociación y que constituyan delitos, como el caso de la discriminación, el abuso de poder, retardo malicioso y prevaricato.

Los trabajadores de Alianza Fashion intentaron algunas acciones para la responsabilidad de jueces. Todas fracasaron. La primera fue la queja ante la juez de primera instancia sobre la negativa de los jueces de paz de notificar las reinstalaciones. La segunda fue la queja ante la sala Segunda de la Corte de Apelaciones sobre la desobediencia de la juez de primera instancia con relación a retardar la integración del Tribunal de Conciliación al otorgar efectos suspensivos a recursos procesales cuando la ley establece que no los tiene. En ninguno de los dos casos los jueces tomaron acción sobre las quejas presentadas.

Se presentó denuncia formal ante la Junta de Disciplina Judicial. La supervisora que se asignó para la investigación del caso hizo constar hechos sin relación alguna con la denuncia. La juez presentó un recurso de apelación en contra de la resolución que aceptó la investigación. En su defensa la juez de primera instancia de trabajo y previsión social desacredita a la abogada de los trabajadores pero omite pronunciarse sobre el hecho denunciado que consistía en suspender *de facto* los procedimientos.

El Consejo de la Carrera Judicial sin mayor fundamento resuelve a favor de la juez y cierra el caso. El argumento del consejo fue que los hechos denunciados no eran actos propios de disciplina sino de aspectos procesales. Sin embargo en los argumentos de los trabajadores se explicó con claridad que la juez había desobedecido el acto ordenado por el tribunal superior. En consecuencia el objeto de la denuncia sí encuadra en actos relativos a la disciplina de los jueces ya que no se está discutiendo el asunto jurisdiccional.

6.6 Verificación voluntaria de códigos de conducta empresarial

Según las sistematizaciones de CEADEL y El Comité Nacional Laboral, las marcas que producen en la fábrica de ropa de Alianza Fashion corresponden a las siguientes empresas estadounidenses:

1. Macy's, Inc.
2. Sears Holdings Corporation
3. Kohl's Corporation
4. Charming Shoppes, Inc.
5. Kellwood Company

Estas empresas estadounidenses están reguladas por códigos de conducta empresarial con relación al cumplimiento de leyes laborales en la producción de prendas de vestir que importan de países en donde operan empresas que son subcontratadas para realizar la confección de la ropa.

Hasta el momento no existen acciones concretas por parte de las compañías señaladas para revisar la situación de Alianza Fashion y como esta empresa subcontratada se aprovecha de actos de corrupción, definidos en los términos explicados en este informe, para producir prendas de vestir disminuyendo los costos de producción a través de la defraudación económica de los trabajadores.

La violación de derechos humanos fundamentales en el trabajo y los actos de corrupción que puedan ser determinados en su oportunidad, podrían dar lugar a responsabilidades directas de estas empresas con relación a leyes federales de los Estados Unidos que sancionan el aprovechamiento ilícito de ventajas comerciales internacionales construidas sobre la base de ilícitos cometidos en países extranjeros.

Además existes, desde el derecho local guatemalteco, la posibilidad de deducir responsabilidad a estas empresas sobre la base del artículo 81 del Código de Trabajo que establece:

“Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

Esta ley, creada en 2001 y modificada por la Corte de Constitucionalidad (eliminó la responsabilidad solidaria entre empresa principal y subcontratada, dejando únicamente responsabilidad directa de la principal) implica que si Alianza Fashion contrata trabajadores para que presten un servicio a favor de, por ejemplo, Macy's, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados.

El ámbito de aplicación de esta ley en casos de subcontratación o de relaciones triangulares fue reconocido por el embajador de los Estados Unidos, Hamilton, quien informó al Departamento de Estado de ese país, que dicha norma jurídica podría implicar responsabilidad de las empresas estadounidenses que subcontratan la confección de las prendas en maquilas de Guatemala.²¹

²¹ Esta declaración del embajador Hamilton consta en el cable sin confidencialidad del 3 de febrero de 2005 identificado con el código 05GUATEMALA280, lanzado por Wikileaks el 30 de agosto de 2011. Fuentes: Wikileaks: **cable 05GUATEMALA280, GUATEMALA'S LABOR LAW ENFORCEMENT AND COURT RULINGS**

CONCLUSIONES

1. Los despidos de trabajadores en Alianza Fashion durante el 2010 son actos directos de discriminación por motivos o circunstancias antisindicales. Esta conducta del patrono implica responsabilidad laboral (civil) y también penal.
2. La conducta de discriminación se realiza por parte del patrono para destruir una organización de trabajadores y obstaculizar el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva planteado por medio del conflicto colectivo que tuvo como propósito abordar institucionalmente situaciones incumplimiento grave y generalizado de derechos sociales mínimos.
3. La Inspección General de Trabajo, que tuvo conocimiento directo del conflicto, toleró la violación de derechos laborales, el despido como represalia y acto de discriminación y la violencia económica sobre mujeres trabajadoras. Esa tolerancia no solo fue activa, según se observa en el acta de inspección en donde se hacen constar en forma parcial al patrono hechos que respaldan la posición arbitraria al empleador. Además se omite tomar acciones preventivas y de sanción con relación a esos hechos, así como también, realizar la denuncia correspondiente a los órganos de persecución penal.
4. Esta responsabilidad es especialmente particular para el Inspector General de Trabajo, Subinspector General de Trabajo y tres inspectores de trabajo que hicieron constar haber verificado el pago efectivo de cuotas del Seguro Social y haber exonerado de toda responsabilidad, para ese momento, al patrono y sus representantes dando por cumplidas sus obligaciones, cuando consta en los registros que dichas cuotas nunca fueron pagadas al Seguro Social y especialmente porque el representante de la empresa confesó ante juez de trabajo, en una diligencia de prueba por confesión judicial, haber retenido las cuotas y omitir su entrega al Seguro Social.
5. Existe responsabilidad en las autoridades del Seguro Social que teniendo conocimiento pleno de la apropiación indebida de las cuotas de los trabajadores han omitido tomar acción para corregir el incumplimiento y sancionar a los responsables. Además han obstaculizado el derecho de los trabajadores para hacer valer su calidad de afiliados al seguro y revisar el estado del pago de cuotas por parte del patrono.

6. Esa responsabilidad aplica a diferentes tipos delictivos que va desde: omisión de denuncia, apropiación indebida, falsedad e incumplimiento de deberes.
7. Existe responsabilidad directa de la juez de primera instancia y de los magistrados de la sala de apelaciones por realizar acciones y omisiones que han hecho totalmente ineficaz los mecanismos de protección de los trabajadores en contra de actos de discriminación antisindical y también por la obstaculización del derecho a la Negociación Colectiva.
8. Estas responsabilidades incluye la omisión de denuncia de delitos cometidos por otras personas y que son del conocimiento de los jueces, por ejemplo: la desobediencia de la orden de reinstalación o de la rebeldía a integrar la delegación para la negociación en el Tribunal de Conciliación; la apropiación indebida de cuotas del seguro social, el incumplimiento de deberes, el retardo de justicia, etc.
9. Las responsabilidades del patrono y de los jueces y magistrados consisten en responsabilidades penales que son competencia de la unidad especial de delitos contra sindicalistas del Ministerio Público. El delito de discriminación por circunstancias antisindicales, contenido en el artículo 202 “Bis” del Código Penal y la ley en contra del femicidio y la violencia en contra de la mujer son el marco central para construcción de responsabilidades penales en contra de: funcionarios y empleados públicos, autoridades del seguro social y representantes de la entidad patronal.
10. El caso de Alianza Fashion tiene elementos suficientes para deducir responsabilidad al estado de Guatemala ante el sistema internacional de derechos humanos por denegación de justicia.
11. Esa responsabilidad no limita la utilización de otros mecanismos de control internacionales como lo son la Organización Internacional del Trabajo y el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos.
12. Las empresas estadounidenses que presumiblemente subcontratan la confección, en Guatemala, de las prendas de vestir que venden en Estados Unidos son responsables de verificar el cumplimiento de los derechos laborales, de abstenerse a beneficiarse de posibles actos de corrupción que disminuyen los costos laborales de la producción de sus prendas de vestir y por tener el carácter de empresa principal según el artículo 81 del Código de Trabajo.

REFERENCIAS

1. Argueta, Alejandro. 2011. *Puntadas de Impunidad, análisis jurídico del caso Cambridge*. Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos –CALDH-, Guatemala.
2. Carnes, Matthew. 2009 *Institutionalizing inequality: the political origins of labor codes in Latin America*, Working Paper # 363, Kellogg Institute, University of Notre Dame.
3. Comisión Económica para América Latina. 2010. *La hora de la igualdad, brechas por cerrar, caminos por abrir*, 33 periodos de sesiones, Brasilia.
4. Informe sobre la Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana, 2005.
5. O'Donnell, Guillermo 2004. *Accountability horizontal: la institucionalización legal de la desconfianza política*. Revista Española de Ciencia Política. Núm. 11, octubre de 2004.
6. Organización Internacional del Trabajo:
----- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2011.

----- Informe de la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2011.